臺灣南投地方法院民事簡易判決

108年度投勞簡字第6號

原　　告　鐘偉豪
訴訟代理人　林琦勝律師（法律扶助律師）
被　　告　大中鋼鐵股份有限公司
法定代理人　余幸燕
訴訟代理人　楊承彬律師

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國109 年3 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國105 年6 月13日起受僱於被告，於被告南投廠擔任鐵條課副班長職務，惟被告卻於108 年4 月29日將原告調職並降級，被告南投廠廠長即訴外人林裕聲及副廠長更於108 年5 月15日以原告所擔任工作不能勝任為由，資遣原告，惟原告對於所擔任之工作並無不能勝任之情形，且被告對原告並未作任何懲處，亦未具體指出原告對於所擔任工作不能勝任之事由為何，且被告所提之鐵條課107 年11月到108 年3 月A/ B班每人每小時平均產能與差異數資料未說明計算之基礎、所提之原告穿著短褲、拖鞋照片是處於下班時間，是被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款終止兩造間之勞動契約，於法不符，兩造間僱傭關係仍存在，嗣原告向南投縣政府申請勞資爭議調解，被告亦無意願恢復原告之工作，因而調解不成立。

（二）又原告107 年11月至108 年4 月薪資於扣除加班費後，平均每月薪資為新臺幣（下同）40,134元，因兩造間僱傭關係仍存在，故被告應給付原告108 年5 月1 日至同年8 月31日止之薪資160,536 元【40,134× 4 ＝160,536 】，爰依兩造間之勞動契約及民法第487 條之規定提起本件訴訟

等語。並聲明：被告應給付原告160,536 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）被告南投廠鐵條課共有A 、B 二班，原告係自107 年9 月1 日起開始擔任鐵條課B 班副班長之職務，惟扣除前2 個月之適應期不論，原告所帶領鐵條課B 班之平均每人每小時產能，竟有長達近半年之時間落後於A 班產能近10分之1 ，而鐵條課B 班生產日報表均係由原告於每一工作日製作，被告每月再將該工作數據統計製成月報表，原告對此亦知之甚稔，且於108 年3 月間，原告所帶領鐵條課所產出之鋼鐵線材，更曾發生產品於生產過程中遭鄰近機台石灰潑灑而致產品表面生成白色斑點之誇張瑕疵，針對上情，被告雖曾由廠長林裕聲、副廠長即訴外人周裕迪、品保部副理即訴外人鄭盛倫及捲鋼課課長即訴外人戴志豪等人共同或分次與原告進行溝通，然原告非但未有配合加班或以任何方式改善產能之意，更於上開被告主管與原告溝通時，先係對戴志豪惡意加以頂撞表示：「管好你的捲鋼課就好，不要來管鐵條課的事。」，嗣更當場吼叫地表示：「南投廠沒有一位主管可以。」等語，均已足證原告已不適任被告鐵條課副班長之領導主管職務，且依林裕聲、戴志豪之證述亦可證原告於擔任鐵條課副班長期間確有效率不佳、態度不佳、配合度不佳等情事，而原告身為第一生產線上之主管，已嚴重影響被告基於兩造間之勞動關係對原告勞務給付內容之合理期待，是被告基於雇主所享之懲戒權及調職權，自108 年5 月1 日起將原告改調為捲鋼課操作員乙職，以維勞資雙方之和諧，並符被告基於勞動契約所可獲得之正當法律權益。

（二）又原告得悉將遭被告調為捲鋼課操作員後，竟於工作過程中，不斷公然表示要對被告提告，甚至直接向被告主管表示：不然資遣我好了等旨，態度極其惡劣、囂張，惟被告

為安撫原告之情緒，仍由林裕聲、周裕迪於108年4月30日再次正式地向原告說明其遭調職之原因，林裕聲並當場表明只要原告在捲鋼課表現好一點，其承諾只要幾個月就會找機會再調整原告之職務等旨，惟原告或為讓被告主管難堪，當日竟刻意只穿著短褲、拖鞋至主管辦公室，仍然不改其惡劣、囂張之態度，當已可證原告主觀上再無本於誠信繼續履行勞動契約之意。

（三）復原告自108年5月3日至同年5月10日向被告請休喪假，惟於原告返回繼續上班後，原告仍然不斷在工作過程中，公然嚷嚷著要對被告提告等語，嚴重影響被告其他員工之工作情緒及被告之管理秩序，在此情形下，原告既已無心工作，並無意遵循被告管理之意，故被告僅能於108年5月15日以原告主觀上已不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款之規定，終止與原告間之勞動契約，且於被告通知資遣原告當時，原告對於遭資遣一事亦無任何意見，並親自於資遣費設算明細表及預告終止勞動契約通知書簽名，兩造間之勞動契約既經合法終止，則原告事後主張被告對其所為之資遣不合法，且在未請求確認僱傭關係存在之情形下，僅要求被告仍應依原勞動契約按月給付原告薪資，實難謂符合誠信原則。

（四）再被告迄今業已給付原告自108年5月1日算至5月15日之薪資共14,518元、從優計算至108年5月30日之資遣費65,414元、預告期間20日工資29,372元、共10日之特休應休未休工資13,201元，倘本院認原告之請求為有理由，則就上開已給付予原告之金額，亦應予抵銷等語資為抗辯。並聲明：如主文第1項所示。

三、法院之判斷：

（一）原告主張其自105年6月13日起受僱於被告，被告於108年4月29日公告自同年5月1日起將原告自鐵條課副班長職務調職為捲鋼課操作員；又於108年5月15日以原告所擔任工作不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定，資

遣原告等情，業據其提出被告108 年4 月29日之公告、南投縣政府勞資爭議調解紀錄各1 份、薪津明細單6 紙為證（見本院卷第19頁至第35頁），且為被告所不爭執，堪信原告前揭主張為真實。

（二）按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1 定有明文。

1.經查，關於被告於108 年4 月29日公告將原告自鐵條課副班長調職為捲鋼課操作員是否合於上開原則部分，證人林裕聲於本院審理時證稱：原告在擔任副班長職位時，當時貨品需求量大，鐵條課的貨品趕不出來，最主要配合度與另外一班差很多，還有工作配合度及對主管的態度，所以在發生效率、態度及鐵條白點問題後，決定將原告調職，調職前有找原告過來談，且在看現場品質時，原告當場頂撞現場主管，說現場主管沒有一個有用的等語（見本院卷第141 頁至第143 頁）；證人即被告員工戴志豪於本院審理時證稱：其於原告在職期間擔任鐵條課課長，可以管理副班長，原告擔任副班長期間，態度不佳、工作效率不佳、配合度不佳，對上級主管也就是其態度不佳，其問原告工作上的事情，原告愛理不理，工作效率不佳是因為產量，原告的領導、管理有問題，配合度不佳是因為公司趕貨要加班，但是原告晚上都沒有配合加班，還有積極、技術等問題，其有口頭告知原告請他改善，但原告沒有改善等語（見本院卷第146 頁至第149 頁），上開2 位證人雖均為被告公司之員工，惟仍經本院於作證前諭知應具結，且採隔離訊問程序，參以2 人間所述關於原告之工作情形、態度等節，互為相符，足見原告於擔任副班長期間應有被

告所抗辯工作態度不佳，且經主管即證人戴志豪口頭通知改善而未改善之情形，則被告基於企業經營上所必須，而將原告調職至捲鋼課擔任操作員應無違法。

2.而就被告抗辯原告所在之鐵條課B 班，產能有長達近半年之時間落後A 班部分，並提出AB班平均產能與差異數資料、生產日報表各1 份為證（見本院卷第87頁、第105 頁至第124 頁），惟依證人即被告前員工廖致永於本院審理時證稱：其108 年4 月自被告處離職，一開始跟原告在同一單位鐵條課，那時原告只是一般員工，原告升到副班長時，其在熱處理，跟原告有接觸，會去那邊找線材，鐵條課有A 、B2班，原告是B 班，有4 個人，在107 年年底時，有人退休，外勞回去泰國，大概都是3 個人，課長有調人過去學，但是幾乎沒什麼產量，大概空窗3 個月多等語（見本院卷第170 頁至第172 頁），則被告比較A 、B 班產能之基礎顯非同一，故在此部分，難認原告有何工作效率不佳之情形，而本院前揭認定被告調動合法，係基於依證人林裕聲、戴志豪之證述，原告在面對工作及主管時，未能有效溝通工作事項，且經通知改善，原告亦未有積極改善或再與被告妥適討論之行為，團隊合作之精神顯有欠缺，故縱然在產量部分，被告單方所提證據未能證明係因原告效率不佳致造成產量落差，然上述1.之說明已可作為被告合法調動原告之依據甚明。

（三）次按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法第11條第5 款定有明文。又依勞基法第11條第5 款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，雇主固得預告勞工終止勞動契約。惟勞工對於所擔任之工作是否確不能勝任？應就勞工之學識、品行、能力、身心狀況及其工作態度與敬業精神等客觀情事及主觀意志為綜合之觀察，並本於誠信原則加以判斷該勞工所提供之勞務，是否確已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲達成客觀上合理之經

濟目的（最高法院102 年度台上字第2458號判決意旨參照）。復雇主得否以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5 款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其主觀上是否有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，為綜合之考量，方符勞基法在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法本旨（最高法院98年度台上字第1198號判決意旨參照）。

（四）經查，本件被告並非直接以原告有工作效率、態度、配合度不佳等情形直接依勞基法第11條第5 款規定解僱原告，而係先將原告調職觀察，已如前述，而在被告公布調職原告之公告後，原告於被告公司之表現情形，證人林裕聲於本院審理時證稱：原告在5 月初有請喪假，回來之後做1、2 天，聽現場人員及主管說，原告說如果要把我調去那裡，不如把我資遣，5 月15日我們又有找原告來談，原告有講說沒有回復職位的話，要告公司，因為是原告釋放如果到另一個單位，沒有回復職位，他寧願被公司資遣的訊息，有跟原告說如果要資遣的話，要寫終止勞動契約的書面資料，原告本身有填寫等語（見本院卷第144 頁），而依上所述，本院認被告對原告之調動為合法，而原告在5 月1 日後，又向同事及證人林裕聲稱如要調動到另一個單位，不如將其資遣之話語，顯已表達如將其調動至另一職位，其即無再於被告公司工作之意願，則被告於此情形下，認原告對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞基法第11條第5 款規定終止與原告間之勞動契約，應屬可採。

四、綜上所述，被告先以原告工作情形不佳為由，調動原告職務，並於原告表示無意擔任新職務後，依勞基法第11條第5 款規定終止與原告間之勞動契約，並無違法，則原告主張被告違法終止勞動契約，認僱傭關係仍存在，而請求被告給付薪資160,536 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按

週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　丁婉容

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）；並向本院繳足上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　30　　日

書記官　黃惠雯